Le délai de 2 mois court à compter du jour où l'employeur a eu une connaissance exacte et complète des faits reprochés (Cass. soc., 17 février 1993 ; 30 avril 1997).
Il concerne le déclenchement des poursuites disciplinaires et non le prononcé de la sanction (Cass. soc., 17 décembre 1987).

C'est la date de convocation à l'entretien préalable qui constitue le déclenchement des poursuites (CE, 12 février 1990).

Passé ce délai, la faute ne pourra plus faire l'objet d'une sanction mais elle pourra cependant être invoquée à l'occasion d'une nouvelle faute (Cass. soc., 30 mars 1999).

## D. ➤ La sanction disciplinaire

### 1) Définition

Elle est donnée par l'article L. 1331-1 du Code du travail, et est particulièrement précise : « *Constitue une **sanction** toute mesure, autre que les observations verbales, prises par l'employeur à la suite d'un agissement considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération* ».

### 2) Echelle des sanctions

A défaut de règlement intérieur, l'employeur dispose d'une « panoplie » de sanctions pour réagir à un comportement fautif :

- **l'avertissement**, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit remise en mains propres contre décharge, reprochant à un salarié un comportement non conforme à la règle de discipline générale ;
- **le blâme** ;
- **la mise à pied disciplinaire**, c'est-à-dire la suspension temporaire du contrat de travail sans rémunération ;
- **la rétrogradation** dans un emploi différent avec, éventuellement, baisse de rémunération ;
- **la mutation** avec, éventuellement, baisse de salaire ;
- **le licenciement pour cause réelle et sérieuse** ;
- **le licenciement pour faute grave ou lourde** éventuellement précédé d'une mise à pied à titre conservatoire.

A l'intérieur de cette panoplie, l'employeur peut opter pour l'une ou l'autre des sanctions, sans être obligé de respecter un ordre croissant.

### 3) Les sanctions interdites

Les **amendes** et autres **sanctions pécuniaires** sont interdites, toute disposition ou stipulation contraire est réputée non-écrite (C. trav., art. L. 1331-2).
*La baisse de rémunération consécutive à une rétrogradation dans un emploi différent prononcée à titre de sanction ne constitue ni une sanction pécuniaire illicite, ni une deuxième sanction (Cass. soc., 17 février 1993 ; 22 juin 1994).*

*Ne constitue pas une sanction illicite la diminution de salaire entraînée par la mutation du salarié à une fonction ou un poste différent et de niveau inférieur (Cass. soc., 20 avril 1989).*

Les **sanctions cumulatives** sont prohibées par une jurisprudence constante de la Cour de cassation.
*Une même faute ne peut faire l'objet de deux sanctions successives (Cass. soc., 5 mars 1987 13 octobre 1993).*
*Un licenciement prononcé en méconnaissance de ce principe de non-cumul ne peut être annulé par les juges prud'homaux, mais il est dépourvu de cause réelle et sérieuse et justifie la condamnation de l'employeur à verser au salarié une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 30 avril 1997).*

**a) Le recours aux sanctions amnistiées :**

**Les sanctions amnistiées du fait de leur antériorité**

Aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des sanctions disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction (C. trav., art. L. 1332-5).

*Si des manquements antérieurs, sanctionnés en leur temps, peuvent être retenus pour caractériser une faute grave à la suite d'un nouveau manquement, c'est à la condition que ces faits ne soient pas antérieurs de plus de 3 ans à l'engagement des nouvelles poursuites disciplinaires (Cass. soc., 10 novembre 1992).*

**Les sanctions amnistiées par la loi du 6 août 2002 portant amnistie présidentielle**

Sont amnistiés les faits commis **avant le 17 mai 2002** et retenus ou susceptibles d'être retenus comme motifs de sanctions disciplinaires prononcées par l'employeur.

Dès lors qu'ils ont été commis avant le 17 mai 2002, les faits fautifs ne peuvent plus donner lieu à sanctions disciplinaires, ni même être invoqués à l'appui d'une sanction postérieure au 17 mai 2002.

Sont exclus de l'amnistie les faits constituant un manquement à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs.

L'amnistie ne remet pas en cause les sanctions prononcées avant le 17 mai 2002, mais elle suspend les procédures en cours à cette date.

**Les dossiers du personnel doivent être purgés de toutes mentions relatives à des faits fautifs antérieurs au 17 mai 2002 et amnistiés.** Le fait, pour un employeur, de laisser subsister dans un document quelconque la mention d'une sanction amnistiée, est puni d'une amende de 5.000 €. Aucune amnistie n'a été prononcée à l'occasion des élections présidentielles de 2007.

### b) Les sanctions discriminatoires

Nous avons vu les limites du pouvoir disciplinaire de l'employeur et ces limites lui interdisent toute sanction discriminatoire (voir la liste des discriminations dans le § Les limites du pouvoir disciplinaire).

Les sanctions discriminatoires sont nulles de plein droit (C. trav., L. 1132-1, L. 1152-2).

Parallèlement, le salarié auteur d'agissements discriminatoires est passible d'une sanction disciplinaire et le chef d'entreprise doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir de tels agissements.

## 4) Le prononcé de la sanction

**Principe :** Aucune sanction ne peut être infligée au **salarié** sans que celui-ci soit **informé** dans le même temps et **par écrit** (C. trav., art. L. 1332-1).

Ce principe reçoit application à travers une procédure spécifique de notification des sanctions disciplinaires.

1) L'employeur qui envisage de prononcer **une sanction autre que l'avertissement et la mise à pied à titre conservatoire** doit convoquer le salarié à un **entretien préalable** (voir modèle de lettre au § E tableaux et modèles de lettres).

La mise à pied à titre conservatoire n'est pas une sanction mais une mesure de suspension d'urgence du contrat de travail. Elle peut être le préalable à un licenciement pour faute grave ou lourde, mais elle peut également être suivie d'une sanction moins lourde que le licenciement, voire d'aucune sanction.

Dès lors que la mise à pied à titre conservatoire n'est pas suivie d'un licenciement pour faute grave ou lourde, il y aura lieu de verser au salarié la rémunération qu'il aurait dû percevoir durant la mise à pied.

Elle n'a pas à être précédée d'un entretien préalable (Cass. soc., 26 novembre 1987).

2) **Au cours de l'entretien**, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise.
L'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

3) L'employeur qui, **après entretien** préalable, persiste dans sa volonté de sanctionner le salarié, doit **motiver et notifier la sanction par écrit** (voir modèle de lettre au § E).

La notification doit intervenir dans le délai d'un jour franc minimum et d'un mois maximum après le jour fixé pour l'entretien préalable.
Le délai d'un mois est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant s'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé (C. trav., art. R. 122-1).
La convocation et la notification de la sanction doivent faire l'objet d'une lettre recommandée ou d'une lettre remise au salarié contre récépissé.

# Social Bâtiment

Gagnez du temps et simplifiez-vous la gestion de vos salariés avec la référence du secteur depuis plus de 35 ans




## Vos avantages

- **Appliquez facilement la réglementation sociale du bâtiment :** vous disposez de toutes les spécificités de votre secteur et de données actualisées
- **Accédez rapidement à vos informations :** finies les recherches fastidieuses dans différentes sources !
- **Répondez simplement aux questions de vos salariés :** grâce au langage clair, les explications sont accessibles à tous


@ Support Internet


📄 Support papier

Voir la fiche produit en ligne

### Le guide

**Un véritable mode d'emploi pour vous simplifier la gestion du personnel**
Depuis plus de 35 ans, le guide Social Bâtiment bénéficie d'un savoir-faire unique. Il traite de tous les sujets relatifs à la gestion sociale dans le Bâtiment. Il fait référence aux dispositions générales du Code du travail, du Code de la Sécurité sociale, s'appuie sur des cas de jurisprudence et intègre toutes les spécificités des conventions collectives nationales du bâtiment. Grâce aux commentaires, aux explications, au langage simple utilisé, aux formulaires et à l'index de 4.700 mots-clés, vous gérez facilement tous vos salariés.

@ • Support Internet : accès illimité pendant 1 an. 12 mises à jour par an directement intégrées. Moteur de recherche par mots-clés.

📄 • Support papier : 1 classeur à feuillets mobiles. 4 mises à jour par an à insérer dans le classeur. Format 18 X 21 cm. Environ 1.430 pages. Index de 4.700 mots-clés.

### @ Vos conventions collectives

**Accédez pendant 1 an à 4 conventions collectives** de votre choix en intégralité et à jour parmi les 390 disponibles.

### @ Les salaires minimaux

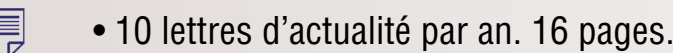
**Retrouvez les salaires minimaux, les valeurs de point, les indemnités de repas et de petits déplacements pour les ouvriers, les ETAM et les cadres.** Chaque accord est détaillé par région ou département en précisant la date d'application. Les chiffres à jour sont disponibles à tout moment pour ne pas faire d'erreur.

### @ Les modèles personnalisables

**Retrouvez tous les modèles** directement personnalisables et imprimables.

### Les lettres d'actualité "Batisocial actualités"

**Chaque mois tous les chiffres clés et l'actualité du Bâtiment**
Retrouvez dans "Batisocial actualités" les salaires minimaux et indemnités par région, l'actualité sociale, des témoignages de professionnels, les derniers textes de jurisprudence…



📄 • 10 lettres d'actualité par an. 16 pages.

### Le Code du travail en intégralité

**Accédez rapidement et simplement à tous les textes officiels (lois, règlements, décrets) qui régissent le droit du travail.**

@ • Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Mises à jour hebdomadaires directement intégrées. Moteur de recherche par mots-clés et numéros d'articles.

### @ Les chiffres et indicateurs clés actualisés

**Consultez en accès illimité :** les données sociales (SMIC, plafonds salariaux, cotisations, barèmes…), les aides à l'emploi et le calendrier des obligations sociales.

### @ L'accès aux e-news Tissot de votre choix

**Recevez chaque semaine par e-mail des conseils opérationnels** sous forme de brèves d'actualité sociale, de cas de jurisprudence commentés, de modèles de lettres…

| Pour 1 an d'abonnement | Offre Duo<br>Papier + Internet | Offre Internet |
|---|---|---|
| Le guide | @ 📄 | @ |
| Les mises à jour | @ 📄 | @ |
| Vos conventions collectives | @ | @ |
| Les salaires minimaux | @ | @ |
| Les modèles personnalisables | @ | @ |
| Les lettres d'actualité « Batisocial actualités » | 📄 | |
| Le Code du travail | @ | @ |
| Les chiffres et indicateurs clés | @ | @ |
| Les e-news Tissot | @ | @ |
| **Prix** | **305 € HT** | **262 € HT** |
| Référence | BP0E | BP0W |

A l'issue de la première année, le montant du réabonnement annuel sera d'environ 22 € HT/mois.

**SOMMAIRE DE LA PUBLICATION**
*(susceptible de modifications)*






www.editions-tissot.fr

# BON DE COMMANDE

## Votre commande : Social Bâtiment

*Cochez votre choix :*

| | Réf. | Prix € HT | Frais de port € HT** | Total € HT | Total € TTC |
|---|---|---|---|---|---|
| ☐ **Offre DUO** Papier + Internet<br>L'abonnement d'1 an comprend : le guide dans un classeur (mises à jour trimestrielles), les lettres d'actualité « Batisocial Actualités », les e-news de votre choix et l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr au guide (mises à jour mensuelles), à 4 conventions collectives, aux salaires minimaux, aux modèles personnalisables à télécharger, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés. | BPOE | **305** | 7,50 | 312,50 | **351,19** |
| ☐ **Offre Internet**<br>L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr au guide (mises à jour mensuelles), aux e-news de votre choix, à 4 conventions collectives, aux salaires minimaux, aux modèles personnalisables à télécharger, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés. | BPOW | **262** | – | 262 | **313,35** |

## Votre mode de paiement :

☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)

☐ Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

## Vos coordonnées :

*Champs obligatoires

Raison sociale*: ........................................ Civilité* : ☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle

Nom*: ........................................ Prénom*: ........................................

E-mail*: ........................................ Fonction*: ........................................

Adresse de facturation*: ........................................

Code postal*: |__|__|__|__|__| Ville*: ........................................

Adresse de livraison (si différente) : ........................................

Code postal : |__|__|__|__|__| Ville : ........................................

Tél.* : ........................................ Fax : ........................................

Effectif : .................... N° SIRET : ........................................ Code N.A.F. : ........................................

Commentaires : ........................................

........................................

TVA incluse (5,5 % support papier ; 19,6 % support informatique). Tarifs en vigueur jusqu'au 31.12.2009. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction.
Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.
**DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.
Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

Date, cachet et signature obligatoires

**Pour tout renseignement, notre service Relation Clientèle est à votre disposition au : 04 50 64 08 08**

Éditions Tissot - B.P. 109
74941 Annecy-le-Vieux Cedex
Fax 04 50 64 01 42
relation.clientele@editions-tissot.fr

SAS au capital de 500.000 euros
R.C. Annecy 76 B 129
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z
TVA intracommunautaire FR 60/306 598 953




www.editions-tissot.fr

Po 01 43